

Gleichstellungsplan der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg ¹

Inhaltsverzeichnis

- 1 **Präambel**
- 2 **Grundlagen und Ziele**
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Rechtliche Grundlagen
 - 2.3 Ziele
- 3 **Beauftragte Person für Chancengleichheit**
 - 3.1 Wahl
 - 3.2 Aufgaben
- 4 **Mitwirkung der zentralen und dezentralen Organe der Hochschule sowie der Hochschuleinrichtungen**
- 5 **Weitere Maßnahmen zur Herstellung von Gendergerechtigkeit**
 - 5.1 Stellenausschreibungen/Auswahlverfahren
 - 5.2 Besetzungs- und Berufungskommissionen
 - 5.3 Vorauswahl bei Stellenbesetzungen
- 6 **Maßnahmen zur Förderung von Studierenden unter Gleichstellungsaspekten**
- 7 **Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen**
 - 7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 7.2 Bauliche Maßnahmen
 - 7.3 Forschung und Lehre
 - 7.4 Gleichstellungspreis
 - 7.5 Sprachregelungen

1 **Präambel**

Ziel dieses Gleichstellungsplans ist die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Auf die Herstellung gleicher Chancen und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen

¹ Erörtert im Senat der Hochschule am 31.1.18; ersetzt den Gleichstellungsplan aus 2015.

wird in allen Aufgabenbereichen und auf jeder Entscheidungsebene hingewirkt (Gender Mainstreaming). Bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen werden deren Auswirkungen auf Frauen, Männer und Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen möchten, analysiert und die Ergebnisse in die Entscheidungsfindung mit einbezogen. In diesem Prozess berät und unterstützt die beauftragte Person für Chancengleichheit alle Hochschulmitglieder und insbesondere die Hochschulleitung bei ihrer durch das Grundgesetz, das Bundesgleichstellungsgesetz und das Landeshochschulgesetz normierten Aufgabe, für eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen. Im Rahmen von Einstellungsverfahren ist zu beachten, dass Personen mit Pflege- und Erziehungsphasen gleichberechtigte Chancen eingeräumt werden. Mit dem Gleichstellungsplan sollen strukturelle Benachteiligungen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

2 **Grundlagen und Ziele**

2.1 **Allgemeines**

Die Evangelische Hochschule Ludwigsburg orientiert sich am Prinzip der wechselseitigen und gleichen Achtung von Männern und Frauen in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung. Sie verpflichtet sich, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen möchten, beizutragen und auf die Beseitigung von bestehenden Nachteilen hinzuwirken.

2.2 **Rechtliche Grundlagen**

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind:

- Art. 3 Abs. 2 und 3 GG
- §§ 4, 19 Abs. 2 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz-LHG)
- § 3 Hochschulrahmengesetz (HRG)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- EU-Richtlinien zum Gender Mainstreaming (Amsterdamer Vertrag 1999)

2.3 Ziele

- (1) Quantitative Ziele, die während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht werden sollen:

- der Anteil von männlichen Studierenden soll erhöht werden;
- der Anteil von Männern in der Verwaltung soll erhöht werden

- (2) Qualitative Ziele, die während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht werden sollen:

- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch weitere geeignete Maßnahmen unterstützt werden (flexible Handhabung von Studienabschnitten, Modulen und Prüfungsfristen bei schwangeren Studentinnen und Studierenden mit Kind/ern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen);
- der Anteil von Frauen und Männern soll jeweils in den Bereichen erhöht werden, in denen sie unterrepräsentiert sind (Fachbereiche; Besoldungs- und Vergütungsgruppen);
- qualifizierte Frauen sollen bei der Planung einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt, beraten und gefördert werden.

- (3) Bestandsaufnahme und Perspektiven:

Der Anteil der Frauen und Männer unter den Studierenden und der Mitarbeitenden wird einmal jährlich erhoben. Die aktuellen Zahlen werden in der Anlage „Aktuelle Bestandsaufnahme“ erfasst und sind Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Die Ziele und Konzepte in Bezug auf die Erhöhung des Anteils von Männern an den Immatrikulationen werden in den jeweiligen Fachgruppen der Studiengänge festgelegt. Es sollte jedoch langfristig der Anteil der von Männern und Frauen besetzten Studienplätze auf jeweils mindestens 40% in allen Studiengängen angestrebt werden.

3 Beauftragte Person für Chancengleichheit

3.1 Wahl der beauftragten Person für Chancengleichheit

Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen für die Dauer von drei Jahren eine Beauftragte für Chancen-

gleichheit, die eine Person als ihre Stellvertretung in der Regel aus dem Kreis der Hochschullehrer benennt. Wiederwahl ist zulässig. Die Hochschule wirkt nachdrücklich darauf hin, dass die Person ihre Arbeitszeit zu einem vom Senat festgesetzten Teil für das Amt einsetzen kann.

Die beauftragte Person für Chancengleichheit ist grundsätzlich bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Wissenschaftlerinnen und Studentinnen betreffen, zu beteiligen. Die Hochschule ist verpflichtet, bei allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der beauftragten Person für Chancengleichheit betreffen, diese rechtzeitig zu unterrichten, Einsicht in entsprechende Unterlagen zu gewähren und mit ihr zusammenzuarbeiten.

Die beauftragte Person für Chancengleichheit ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Wegen ihrer Tätigkeit darf sie weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

3.2 Aufgaben der beauftragten Person für Chancengleichheit

Die beauftragte Person für Chancengleichheit wirkt quantitativ und qualitativ auf die Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming und auf die Beseitigung von Nachteilen für Väter und Mütter und pflegende Angehörige hin.

Aufgaben sind insbesondere:

1. Unterstützung der Organe, Gremien und Einrichtungen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg bei der Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich und bei Maßnahmen zur strukturellen Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Entwicklung und Implementierung geeigneter Strategien zur Erhöhung des Anteils von männlichen Studierenden;
2. Teilnahme an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie an Sitzungen des Senats und bei Bedarf an seinen Ausschüssen;
3. Hinwirken auf eine Gleichbehandlung bei Berufungs- und Besetzungsverfahren;
4. Initiierung und Unterstützung von Frauen-, Männer- und Genderforschungen sowie Projekten in diesem Bereich;

5. Beratung und Unterstützung von Studierenden in diesen Fragen einschließlich der Entgegennahme von Beschwerden über Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit;
6. Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Beauftragten für Chancengleichheit der Evangelischen Kirche in Württemberg;
7. Unterstützung der Hochschule bei der Verbesserung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium (z. B. Kinderbetreuungsplätze, familien- und kindergerechte Wohnheimplätze);
8. Zusammenarbeit mit der MitarbeiterInnenvertretung und der/dem Enthinderungsbeauftragten;
9. Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit;
10. Erarbeitung eines jährlichen Berichts.

4 Mitwirkung der zentralen und dezentralen Organe der Hochschule sowie der Hochschuleinrichtungen

- (1) Die Hochschule setzt sich in allen ihren Organen und in den Hochschuleinrichtungen nachdrücklich dafür ein, dass Frauen, Männern und Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen lassen möchten, der gleiche Zugang zu allen Positionen in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung eröffnet werden.
- (2) Das Rektorat, die Studiengangsleitungen und sonstige Einrichtungen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg unterstützen die beauftragte Person für Chancengleichheit bei ihrer Arbeit. Der Senat kann zur Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss einrichten.
- (3) Die Hochschule bezieht die beauftragte Person für Chancengleichheit in die Beratungen und in Entscheidungen über neue Modelle der leistungsbezogenen Mittelverteilung ein.
- (4) Die Hochschule stellt der beauftragten Person für Chancengleichheit die notwendige personelle und sächliche Ausstattung zur Verfügung. Eine angemessene Unterbringung wird gewährleistet.
- (5) Die Verwaltung der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg unterstützt die beauftrag-

te Person für Chancengleichheit bei der Erstellung ihres jährlichen Berichts sowie bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

- (6) Der Bericht der beauftragte Person für Chancengleichheit wird jährlich dem Senat vorgelegt und im Hinblick auf die angestrebten Ziele des Gleichstellungsplanes erörtert.

5 Weitere Maßnahmen zur Herstellung von Gendergerechtigkeit

Für Berufungs- und Besetzungsverfahren gelten die Berufsordnungen sowie die vom Senat beschlossenen Richtlinien. Darüber hinaus gelten an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg folgende Grundsätze:

5.1 Stellenausschreibungen / Auswahlverfahren

- (1) Alle Stellen sollen öffentlich und/oder hochschulöffentlich ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung soll in einschlägigen Zeitungen und Zeitschriften erfolgen.
- (2) Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und in der männlichen Stellenbezeichnung. In alle Ausschreibungstexte für Verwaltungsmitarbeitende ist folgender Passus aufzunehmen: „Die Evangelische Hochschule Ludwigsburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Männern in der Verwaltung an und ist deshalb an Bewerbungen von Männern besonders interessiert.“
- (3) Geschlechterspezifische Perspektiven sollen bei der Ausschreibung von Stellen aufgenommen werden.

5.2 Besetzungs- und Berufungskommissionen

- (1) Generell ist die paritätische Besetzung der Berufs- und Besetzungskommissionen anzustreben.
- (2) Die Aufgaben und Rechte der beauftragten Person für Chancengleichheit in Berufs- und Besetzungsverfahren sind in § 4 Abs. 2 LHG BW und in der Berufsordnung der Evangelischen Hochschule geregelt.

5.3 Vorauswahl bei Stellenbesetzungen

- (1) Zeiten der Kinderbetreuung, Pflegezeiten und sonstige Familienarbeit dürfen nicht nachteilig bewertet werden. Dies bezieht sich auf
 - Unterbrechungen und Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit;

- die daraus resultierende geringere Anzahl von Publikationen;
- Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen;
- Einwerbung von Drittmitteln;
- fehlende Auslandserfahrung bei Frauen und Männern mit Kind/ern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

- (2) Eine gewünschte Teilzeitbeschäftigung wegen Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen darf nicht zur Ablehnung der Bewerberin bzw. des Bewerbers führen, sofern eine Aufteilung der Stelle möglich ist.

6 Maßnahmen zur Förderung von Studierenden unter Gleichstellungsaspekten

- (1) Es sind geeignete Maßnahmen einzuleiten, um für Männer ein Studium an der Evangelischen Hochschule attraktiver zu gestalten. Entsprechend sollen - in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, Berufsverbänden, ArbeitgeberInnen usw. - spezielle Informationen und Beratungen besonders für männliche Studieninteressierte angeboten werden. Die Hochschule initiiert und unterstützt Maßnahmen und Projekte, um Männer für ein Studium an der Evangelischen Hochschule zu gewinnen. Hierzu gehören unter anderem:

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Männerförderung“ an der Hochschule unter Beteiligung von Studierenden;
- Mitwirkung der Hochschule bei regionalen und überregionalen Tagungen zum Thema;
- Durchsicht und gegebenenfalls die Überarbeitung von Werbematerialien und des Internetauftritts im Hinblick auf eine männerspezifische Ansprache;
- Initiierung und Förderung von Projektseminaren und Abschlussarbeiten zum Thema Gewinnung von Männern für die Aufnahme eines Studiums, das für die Ausübung eines sog. SAGE-Berufs (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Bildung und Erziehung) qualifiziert;
- Initiierung eines Schulungsprogramms für Männer in sog. SAGE-Berufen als Botschafter in Schulen;
- Zusammenarbeit mit kommunalen und anderen Einrichtungen bei Initiativen wie „Boys Days“ und anderen Maßnahmen zur Gewinnung von Männern für ein Studium, das für die Ausübung eines sog. SAGE-Berufs qualifiziert.

- (2) Die Hochschule macht es sich zur Aufgabe, die Qualifikation und Weiterqualifikation von Frauen (z. B. Master, Promotion) zu fördern, zu unterstützen und Studentinnen gezielt im Hinblick hierauf zu beraten.

7 Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen

7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung bzw. Studienverpflichtungen zu vereinbaren sind. Eine gewünschte Teilzeitbeschäftigung muss im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in allen Funktionen möglich sein.
- (2) Frauen, die eine Reduzierung der persönlichen Arbeitszeit aufgrund von Schwangerschaft beantragen, sind ausführlich über die damit verbundenen Auswirkungen zu beraten. Das gleiche gilt für die Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Erziehungszeiten bzw. (Familien-)Pflegezeit von Mitarbeitenden und Studierenden.
- (3) Um Nachteile für betroffene Studiengänge aufgrund von Ausfallzeiten (Schwangerschaft oder Elternzeit/(Familien-)Pflegezeit) zu verringern oder nach Möglichkeit ganz zu vermeiden, werden von der Hochschule entsprechende Maßnahmen, z. B. Vertretungen in Lehre und Forschung, ergriffen.
- (4) Die Hochschule wirkt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Institutionen darauf hin, dass Einrichtungen zur Kinderbetreuung bedarfsgerecht ausgebaut werden. Sie unterstützt und fördert Konzepte, Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule.

7.2 Bauliche Maßnahmen

- (1) Die Hochschule wirkt darauf hin, Still- und Wickelräume vorzuhalten und damit die Möglichkeiten der Versorgung von Säuglingen und Kleinkindern zu gewährleisten; sie wirkt auch weiterhin auf die Einrichtung und Unterhaltung von Räumen hin, in denen stundenweise Kinder durch entsprechendes Personal betreut werden können.
- (2) Anlagen und Gebäude der Hochschule werden im Hinblick auf Risiken in Bezug auf sexualisierte Gewalt regelmäßig untersucht. Die Beleuchtung der Hochschulgebäude und des

Hochschulgeländes sollen regelmäßig überprüft werden.

7.3 Forschung und Lehre

Die Hochschule strebt den Ausbau von Genderstudien als Bestandteil von Lehre und Forschung an.

1. Die Fachgruppen fördern die Bildung von Frauen- und Männerforschungsschwerpunkten und die Durchführung von entsprechenden Forschungsprojekten.
2. Die in den Studien- und Prüfungsordnungen verankerte Berücksichtigung von Fragestellungen und Ergebnissen aus dem Bereich der Genderforschung sind als integrierter Teil des Studiums regelmäßig anzubieten.
3. Das genderbezogene Lehrangebot wird durch die Vergabe von Lehraufträgen unterstützt.

7.4 Gleichstellungspreis

Um einen Anreiz für die Realisierung von Gleichstellungsprojekten zu schaffen, vergibt die beauftragte Person für Chancengleichheit im Einvernehmen mit dem Rektorat einmal jährlich auf Antrag besondere Mittel. Hierfür werden im Haushalt der Evangelischen Hochschule jährlich 500 Euro bereitgestellt.

7.5 Sprachregelungen

- (1) Im allgemeinen Schriftverkehr werden soweit als möglich entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.
- (2) Frauen werden grundsätzlich in allen Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die im LHG in der männlichen Sprachform verwendet werden, in der weiblichen Sprachform angesprochen. Dies gilt auch für die Führung und Verleihung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln.
- (3) Bei schriftlichen Prüfungsleistungen ist eine gendergerechte Sprache zu verwenden.

Ludwigsburg, 15. Mai 2018



Prof. Dr. Norbert Collmar

